

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Inka Ayu Anggraini
inkaayuanggraini@gmail.com
Suhernin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work satisfaction, work commitment, and work competency on the employees' performance at PT Alas Petala Makmur. This research used quantitative. Meanwhile, the data source of this research used the saturated sampling technique. The sample collection used questionnaire was distributed directly to the member of the population at PT Alas Petala Makmur while the questionnaire measurement used the Likert scale. Moreover, the population of this research used all the employees in the production department as many as 50 employees with a minimum educational background of senior high school. Besides, the analysis technique of this research used multiple linear regressions analysis technique with the SPSS program. The result of this research showed that the variable of work satisfaction, work commitment, and work competency had a positive and significant effect on the employees' performance.

Keyword: *Work satisfaction, work commitment, work competency, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alas Petala Makmur. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan sampel ini menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada semua anggota populasi di PT Alas Petala Makmur dengan pengukuran kuesioner yang menggunakan skala Likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan minimal SLTA/Sederajat. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS. Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen kerja, kompetensi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset perusahaan dan menjadi salah satu tolak ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan dalam perusahaan berkembang menjadi lebih luas karena semakin banyak karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Karyawan juga menjadi sarana terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan dalam organisasi. Adil, *et al.* (2018) dalam penelitiannya berpendapat bahwa karyawan merupakan makhluk sosial dan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan dimana mereka yang berperan dalam perusahaan melaksanakan tanggung jawab dengan baik menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang membantu dalam memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau dalam menghadapi persaingan. Persaingan yang ada mampu menjadikan pertumbuhan sektor kewirausahaan dan teknologi semakin berkembang sehingga banyak perusahaan sadar akan pentingnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu menjadi roda penggerak organisasi untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga dengan adanya sumber daya yang berkualitas sebagai pengelola kegiatan dalam organisasi diharapkan agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Dengan demikian sumber daya manusia harus

digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam perusahaan.

PT Alas Petala Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang kayu dan industri *moulding* (pembentukan profil kayu) yang memiliki kapasitas produksi di atas 6.000 m³ per tahun. Priansa (2017:49) berpendapat bahwa kinerja adalah kegiatan yang menampilkan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran tertentu yang berkaitan dengan peran perseorangan dan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja karyawan sendiri tidak selamanya meningkat dan kadang kala menurun seiring dengan meningkatnya pekerjaan karyawan. Masalah kinerja yang ada pada perusahaan sendiri terletak pada tidak adanya kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya serta kurangnya pengalaman, sehingga menyebabkan karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kurangnya kecakapan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dibidang rotan dan kayu menyebabkan karyawan menjadi kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan saat ini menjadi salah satu tuntutan demi meningkatkan kualitas perusahaan. Perusahaan juga berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dengan kemampuan menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan sebagai penggerak untuk meningkatkan kinerja organisasi diharapkan mampu untuk dapat bekerja dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hal yang penting dalam perusahaan, hal ini disebabkan oleh aspek kinerja yang berkaitan dengan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dengan tujuan mewujudkan sasaran. Berikut data hasil dari kinerja produksi di tahun 2019 PT Alas Petala Makmur ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Produksi Tahun 2019 PT Alas Petala Makmur

Jenis Produk	Jumlah Produk				
	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Kumea	8.290	-	-	4.135	4.286
Bangkirai	3.430	4.747	10.618	9.166	-
MB	2.614	-	4.628	-	2.552
Kamper	-	546	-	-	275
Keruing	-	4741	3.924	3.199	-
Besi	-	-	-	-	2.905
Total	14.334	10.034	19.170	16.500	10.018

Sumber Data : PT Alas Petala Makmur

Kinerja produksi pada PT Alas Petala Mamur yang ditunjukkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil produksi mengalami penurunan yang dapat dikatakan bahwa perusahaan belum mampu meningkatkan kinerja terlihat pada jumlah produk yang dihasilkan menurun. Penurunan hasil produksi dikarenakan beberapa faktor seperti: adanya beberapa karyawan yang kurang kompeten mengakibatkan turunnya kualitas produk, sulitnya menemukan bahan baku kayu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menurunnya jumlah pesanan karena kurangnya promosi produk. Perusahaan dalam menjalankan tujuan akan membuat karyawan menjalin hubungan dengan para pelanggan, rekan sekerja, organisasi maupun distributor. Hubungan ini menciptakan keterkaitan tertentu yang membimbing serta mengarahkan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya dan akan menunjukkan seberapa besar keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan di dalam perusahaan terlihat pada kinerja yang

dilakukan masing-masing karyawan. Hasil produksi yang menurun tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Pada beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Aksan dan Djati, 2017), disiplin kerja (Marsoit *et al.*, 2017), motivasi kerja (Suhardi dan Syaifullah, 2017), kepuasan kerja (Wijaya, 2018), komitmen kerja (Adil *et al.*, 2018), kompetensi kerja (Angelina, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Affandi (2016:33) menggambarkan kepuasan kerja yang menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Kepuasan kerja hendaknya dapat dijadikan sebuah sistem yang berkelanjutan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bagaimana cara kepuasan kerja mampu memberikan hasil atau keluaran yang memuaskan bagi perusahaan. Penelitian Aksan dan Djati (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang kuat antara kepuasan kerja yang mendorong terciptanya kinerja karyawan. Penelitian Hanifah (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak selamanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diartikan bahwa meningkatnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Setiap karyawan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga mampu berdampak pada peningkatan kinerja.

Karyawan yang memiliki komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diartikan sebagai kemampuan atau kemauan yang telah ada dalam diri karyawan untuk menyetarakan perilaku pribadi dan menjadikan prioritas dan tujuan perusahaan. Penelitian Marsoit, *et al.* (2017) menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adil, *et al.* (2018) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pada komitmen terhadap kinerja, akan menunjukkan bahwa karyawan akan memberikan usaha yang terbaik dan bersedia berkorban untuk kepentingan organisasi. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan atau mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menciptakan komitmen ini dapat menjadikan karyawan mempunyai ikatan erat terhadap perusahaan serta menggambarkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Menjaga komitmen dalam diri dengan harapan perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan itu menjadi tugas penting bagi perusahaan.

Kompetensi dasar akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompetensi dapat dikatakan sebagai kegiatan karyawan yang terperinci dan memiliki standar dalam setiap tingkatan kegiatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu untuk dapat menjalankan tugas atau tanggung jawab secara efektif. Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menurut Sutrisno (2016:202) adalah kecakapan, kemampuan dan wewenang yang berarti bahwa keunggulan karyawan terletak pada keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik. Tujuan kompetensi diharapkan akan membentuk suatu karakter kerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan, maka dari itu perusahaan seharusnya menegaskan perlunya kompetensi dalam perusahaan. Penelitian Angelina, (2015) mengatakan bahwa kompetensi jelas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat terlihat dalam kemampuan karyawan menyelesaikan tugasnya dan cara karyawan mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tugas yang diberikan. Penelitian Sari, *et al.*, (2018) menyebutkan bahwa kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai yang menjadikan

kompetensi kurang berpengaruh terhadap kinerja. Peningkatan kompetensi akan tetap membantu dalam mendorong kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Tercapainya kepuasan kerja yang diiringi dengan adanya komitmen karyawan pada perusahaan ataupun dengan adanya kompetensi yang baik oleh karyawan maka diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja dan mampu meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur, 2) Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur, dan 3) Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur, 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil fungsi kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kegiatan dalam perusahaan yang dapat dipengaruhi beberapa faktor tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) pengertian lain dari kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat membawa perusahaan ke arah pertumbuhan yang baik dan membantu dalam upaya mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja dapat memiliki pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darojat, 2015:105). Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang bagus, maka berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil nyata atas tugas, wewenang atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dengan cara yang tidak melanggar hukum, dan sesuai moral serta etika.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja juga dapat dikategorikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja harusnya diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Badriyah (2015:229) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian pekerja. Perasaan puas atau perasaan yang bersifat menyenangkan atas pekerjaannya dalam perusahaan dan menghasilkan imbalan yang setimpal bagi perusahaan. Sinambela (2017:303) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang membantu karyawan untuk lebih mencintai pekerjaannya.

Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015:41) mengatakan bahwa komitmen merupakan kekuatan yang mengikat individu melakukan aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan. Karyawan akan membuktikan bahwa apakah ada kesesuaian antara dirinya dengan perusahaan sehingga mampu menimbulkan rasa kesatuan. Komitmen kerja juga menjadi suatu keadaan dimana karyawan lebih memihak perusahaan. Komitmen organisasi juga membantu menghasilkan rasa kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dalam organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan dengan adanya keinginan kuat anggota untuk tetap tinggal atau dengan adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Menurut Triatna (2016:120) komitmen adalah suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicirikan oleh keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi. Berdasarkan pendapat teori yang ada, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen sebuah sikap atau perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk memihak perusahaan beserta tujuan-tujuannya, bangga akan perusahaan dengan cara menempatkan tujuan perusahaan sebagai prioritas utama yang dijadikan dorongan untuk memberikan kinerja yang lebih baik sehingga mampu mempertahankan posisinya dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman tentu akan merasa bangga dan memberikan kinerja yang lebih baik agar tetap mempertahankan keanggotaan dari sebuah organisasi.

Kompetensi kerja

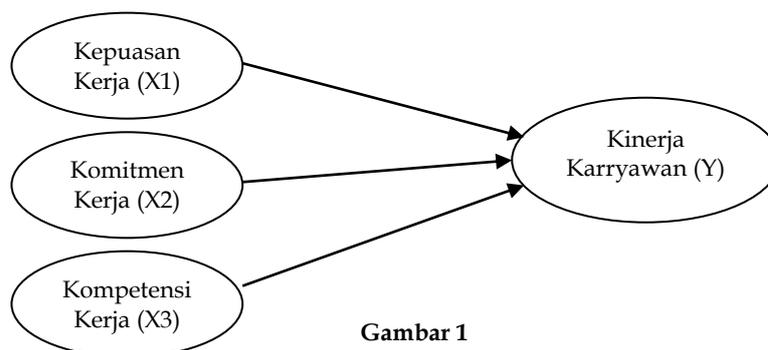
Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam melaksanakan pekerjaan, peran dan situasi tertentu. Sedarmayanti (2017:211) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai. Wibowo (2016:271) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan dasar yang dibutuhkan setiap karyawan untuk memenuhi tugas, wewenang serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan etika kerja, sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan. Karyawan yang menghasilkan kinerja yang optimal bila telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditempatinya.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Wijaya (2016) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Hanifah (2016) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, Adil *et al.* (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Marsoit *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Angelina (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Basori *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:170) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan imbalan yang seharusnya diterima. Perusahaan yang memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut penelitian Wijaya (2018) kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Hanifah (2016) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa meskipun karyawan merasa menjadi bagian dalam perusahaan dan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan, namun kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁: Adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (KK) terhadap Kinerja Karyawan (KJ)

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Duha (2016:298) mengatakan bahwa komitmen adalah kesadaran anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kesadaran karyawan akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan. Komitmen juga berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Adil *et al.* (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Marsoit *et al.* (2017) komitmen karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Adanya pengaruh signifikan antara komitmen kerja (KM) terhadap kinerja karyawan (KJ)

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang dapat dijadikan acuan untuk bekerja secara efektif pada situasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi.

Kompetensi dijadikan karakteristik yang mendasar akan pembawaan individu yang dihubungkan dengan kriteria terhadap kinerja yang unggul dan efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Hasil penelitian Angelina (2015) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Basori *et al.* (2017) bahwa meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H₃: Adanya pengaruh signifikan antara kompetensi kerja (KP) terhadap kinerja karyawan (KJ)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:15) mengatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambaran dari Populasi

Sugiyono (2018:117) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat di tarik kesimpulan. Menentukan objek penelitian sangat penting dalam melakukan penelitian karena objek penelitian digunakan untuk mengambil data dan menguji hipotesis yang dikembangkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Alas Petala Makmur sebanyak 50 responden yaitu: 50 orang bagian produksi dengan latar belakang pendidikan minimal SLTA/Sederajat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2018:142) mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT Alas Petala Makmur. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung pertanyaan untuk dipilih (Sugiyono, 2018:93). Variabel yang diukur sesuai dengan indikatornya, kemudian disusun dengan instrumen berupa pertanyaan kepada responden yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden sebagai berikut: a) Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5. b) Jawaban Setuju diberi skor 4. c) Jawaban Netral diberi skor 3. c) Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2. d) Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Menurut Sugiyono (2018:55), variabel dalam penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat

variabel yang dikelompokkan menjadi: 1) Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, 2) Variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja.

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan bagi karyawan yang menyokong karyawan PT Alas Petala Makmur dan berhubungan dengan pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Perkerjaan itu sendiri, b) Upah atau Gaji, c) Promosi d) Supervisi, e) Kelompok Kerja, dan f) Kondisi Kerja atau Lingkungan Kerja.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan PT Alas Petala Makmur yang mampu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dan memiliki rasa kepercayaan terhadap perusahaan. Variabel komitmen kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, b) Keyakinan yang kuat dan penerimaan pada nilai-nilai atau tujuan-tujuan organisasi, dan c) Kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan dasar yang dibutuhkan setiap karyawan untuk memenuhi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan atau sikap kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut. Variabel kompetensi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Pengetahuan (*Knowledge*), b) Pemahaman (*Understanding*), c) Kemampuan (*Skill*), d) Nilai (*Value*), e) Sikap (*Attitude*), dan f) Minat (*Interest*).

Kinerja Karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil nyata atas tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Alas Petala Makmur dan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Waktu, d) Penekanan Biaya, e) Pengawasan, dan f) Hubungan Antar Karyawan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Ghozali (2016:53) menyatakan bahwa pengujian validitas ini dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner pada suatu penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan informasi yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi dengan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 (*level of significance*) yang menunjukkan bahwa pernyataan sudah sesuai dengan pembentuk indikator. Uji validitas juga bertujuan untuk mengetahui tentang instrumen yang dibuat berpengaruh untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang dibuat dalam suatu penelitian. Menurut Ghozali (2016:53), dasar analisis dalam pengujian validitas sebagai berikut: (1) Jika $\text{sig} \leq (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. (2) Jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Angelina (2015) mengatakan bahwa reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan sebagai indikator dari variabel. Sugiyono (2018:126) mengatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat pengukur yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu dan memberikan informasi yang tetap apabila digunakan secara berulang-ulang. Penelitian ini menggunakan teknik uji reabilitas *Cronbach Alpha* dan dinyatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016:48).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016:97) menyatakan bahwa regresi adalah proses memperkirakan secara sistematis dan yang paling mungkin terjadi pada masa yang akan datang berdasarkan informasi dari masa lalu dan sekarang agar kesalahannya dapat diperkecil. Pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KJ = a + b_1 KK + b_2 KM + b_3 KP + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) mengatakan bahwa uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal agar uji statistik untuk jumlah sampel kecil hasilnya tetap valid. Ghozali (2016:160) menyebutkan bahwa dapat dikatakan normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki kontribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal dan jika tidak berjalan dengan seharusnya, maka dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Santoso (2015:293) menyebutkan bahwa dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu: (1) Jika nilai dari probabilitas $> 0,05$ maka distribusi penelitian dari model regresi adalah normal. (2) Jika nilai dari probabilitas $\leq 0,05$ maka distribusi penelitian dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:106) mengatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dalam model regresi dapat terdeteksi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,01 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF=10$ maka $Tolerance = 1/10=0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila memiliki perbedaan disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya homoskedastisitas dan heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *Scatterplot*. Ciri dari adanya heteroskedastisitas adalah terdapat pola

titik tertentu yang teratur, begitu pula jika tidak adanya pola titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka ini menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan variable bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2016:98) kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian pada uji F sebagai berikut: (1) Jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (2) Jika nilai sig \leq 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:97) koefisien determinasi (R²) adalah alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variable independen terhadap perubahan variabel dependen secara serempak atau simultan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang lebih kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kriteria pengujian dalam uji koefisien determinasi adalah: (1) Jika nilai dari R² = 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. (2) Jika nilai dari R² = 0 atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara parsial. Asumsinya adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi dalam hasil olahan SPSS bernilai \leq 0,05, maka ditolak dan H₁ diterima. (2) Jika nilai signifikansi dalam hasil olahan SPSS bernilai > 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid ketika pernyataan dalam dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sebuah informasi yang dibutuhkan peneliti. Instrumen dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari validitas yang telah diteliti dengan tepat. Menurut Ghozali (2016:45) uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dimana kuesioner yang valid menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam keperluan penelitian. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (*level of significance*) yang menunjukkan bahwa pernyataan telah sesuai dengan pembentuk indikator. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan dari empat variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen kerja, kompetensi kerja dan kinerja karyawan terlampir pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja (KK)	KK-1	0,580	0,000	Valid
	KK-2	0,631	0,000	Valid
	KK-3	0,454	0,000	Valid
	KK-4	0,624	0,001	Valid
	KK-5	0,535	0,000	Valid
	KK-6	0,744	0,000	Valid
Komitmen Kerja (KM)	KM-1	0,821	0,000	Valid
	KM-2	0,833	0,000	Valid
	KM-3	0,663	0,000	Valid
Kompetensi Kerja (KP)	KP-1	0,763	0,000	Valid
	KP-2	0,823	0,000	Valid
	KP-3	0,810	0,000	Valid
	KP-4	0,720	0,000	Valid
	KP-5	0,555	0,000	Valid
	KP-6	0,491	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KJ)	KJ-1	0,835	0,000	Valid
	KJ-2	0,793	0,000	Valid
	KJ-3	0,873	0,000	Valid
	KJ-4	0,357	0,011	Valid
	KJ-5	0,668	0,000	Valid
	KJ-6	0,446	0,001	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 2 diatas bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang keseluruhan dari variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan dari item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi sebuah instrumen dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,628	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja	0,669	0,60	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,752	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpa* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bahwa jika pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan dalam regresi linear berganda antara variabel kepuasan kerja, komitmen kerja, kompetensi kerja dan kinerja karyawan PT Alas Petala Makmur dengan dibantu

program SPSS dalam proses perhitungan diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2,490	2,536	0,982	0,331
Kepuasan Kerja	0,340	0,150	2,264	0,028
Komitmen Kerja	0,424	0,206	2,054	0,046
Kompetensi Kerja	0,371	0,108	3,430	0,001

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

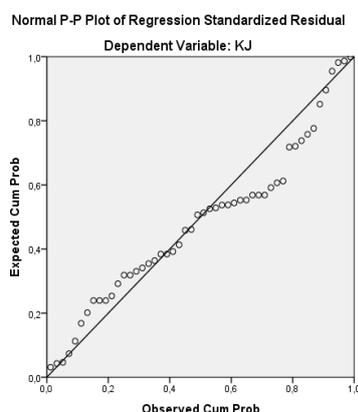
$$KJ : 2,490 + 0,340KK + 0,424KM + 0,371KP + e$$

Besarnya konstanta sebesar 2,490 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 2,490. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,340, yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,340 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja sebesar 0,424, yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila komitmen kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,424 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi kerja sebesar 0,371, yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila kompetensi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,371 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas
Grafik Normal P-Plot

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	OE-7
	Std. Deviation	1,30599892
	Absolute	0,164
Most Extreme Differences	Positive	0,164
	Negative	-0,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil dari grafik plot normal yang ditunjukkan berada disepanjang mengikuti garis, sedangkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,135 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya masalah multikolonieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja	0,407	2,460	Non Multikolinieritas
Komitmen Kerja	0,487	2,054	Non Multikolinieritas
Kompetensi Kerja	0,774	1,292	Non Multikolinieritas

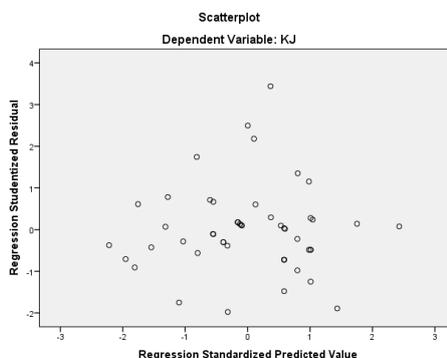
a. Dependent Variabel: KJ

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolonieritas, sehingga variabel independen dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heterokedasitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedasitas
Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model persamaan regresi tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model persamaan linear dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian tidak akan bias.

Uji Goodness of fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	125,404	3	41,801	23,007	0,000 ^b
Residual	83,576	46	1,817		
Total	208,980	49			

a. Dependent Variable: KJ

b. Predictors: (Constant), KP, KM, KK

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 7 menunjukkan bahwa F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 yang dibawah 0,05 dan sebesar 23,007 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,775	0,600	0,574	1,348

a. Predictors: (Constant), KP, KM, KK

b. Dependent Variable: KJ

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil uji koefisien determinasi determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,775. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena $\geq 0,50$. Nilai R Square sebesar 0,600 atau 60%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja sebesar 60% dan sisanya 40% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	0,982	0,331
Kepuasan Kerja	2,264	0,028
Komitmen Kerja	2,054	0,046
Kompetensi Kerja	3,430	0,001

a. Dependent Variable: KJ

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda maka hasilnya memiliki pengertian sebagai berikut:

Pertama, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang mengatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Kedua, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk komitmen kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang mengatakan adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Ketiga, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompetensi kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang mengatakan adanya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Kinerja yang dilakukan karyawan menjadi bukti dari hasil kerja yang telah dicapai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Pada PT Alas Petala Makmur tercapainya kepuasan kerja ini karena adanya hubungan karyawan dengan lingkungan pekerjaan itu sendiri, hubungan karyawan dengan bidang pekerjaannya, karyawan dengan rekan kerja, karyawan dengan atasan atau imbalan yang diterima karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan ini menjadikan tingkat kinerja pada PT Alas Petala makmur akan meningkat.

Wibowo (2016:141) juga memberikan pernyataan yang sama bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja sendiri mempunyai korelasi moderat dengan kinerja sehingga karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang diberikan karyawan. Menurut Badriyah (2015:239) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan kinerja. Penelitian Wijaya (2016) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hanifah (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan

terhadap karyawan. Komitmen kerja karyawan yang ada pada PT Alas Petala Makmur akan membuat karyawan akan merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan dan merasa dibutuhkan. Adanya komitmen pada PT Alas Petala Makmur menjadi bukti bahwa karyawan akan merasa senang dan nyaman saat bekerja sehingga akan mengakibatkan kinerja juga mengalami kenaikan. Komitmen juga akan membuat karyawan pada perusahaan ini akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan dan menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan karena adanya rasa tanggung jawab sebagai bagian dalam perusahaan.

Priansa (2017:111) mengatakan bahwa komitmen merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Sedangkan Robbins & Judge (2015:47) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan untuk dapat bertahan menjadi anggota. Penelitian Adit *et al.*, (2018) juga mengatakan bahwa komitmen kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Marsoit *et al.*, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Karyawan yang berkualitas atau unggul yang mengacu pada karakteristik tertentu akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara efektif. Kompetensi karyawan pada PT Alas Petala Makmur dapat memperdalam dan memperluas kemampuan karyawan dalam bekerja dan memahami tugas yang diberikan. Semakin terampil karyawan akan semakin cepat pula dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga kompetensi sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. PT Alas Petala Makmur sendiri telah memiliki karyawan yang berkompeten sehingga akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja.

Wibowo (2016:271) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja dan memberikan detail tentang standar yang dibutuhkan perusahaan, mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan sehinggamencapai standar atau mampu melebihi standar kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Penelitian Angelina (2015) juga mengatakan bahwa kompetensi kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Basori *et al.*, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan dari analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian dari variabel kepuasan kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT Alas Petala Makmur Surabaya. Hal ini dapat dikatakan jika tingkat kepuasan kerja karyawan bertambah maka kinerja karyawan akan bertambah atau naik seiring dengan pertambahan kepuasan kerja karyawan dimana pertambahan ini menjadi bermakna bagi pertumbuhan kinerja karyawan pada PT Alas Petala Makmur. (2) Hasil pengujian dari variabel komitmen kerja

dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT Alas Petala Makmur Surabaya. Hal ini dapat dikatakan jika tingkat komitmen kerja karyawan bertambah maka kinerja karyawan akan bertambah atau naik seiring dengan kenaikan tingkat komitmen kerja karyawan dimana pertambahan ini menjadi bermakna bagi pertumbuhan kinerja karyawan pada PT Alas Petala Makmur. (3) Hasil pengujian dari variabel kompetensi kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PT Alas Petala Makmur Surabaya. Hal ini dapat dikatakan jika tingkat kompetensi kerja yang ada pada karyawan bertambah maka kinerja karyawan akan bertambah atau naik seiring dengan kenaikan tingkat kompetensi kerja karyawan dimana pertambahan ini menjadi bermakna bagi pertumbuhan kinerja karyawan pada PT Alas Petala Makmur.

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Alas Petala Makmur adalah sebagai berikut: (1) PT Alas Petala Makmur untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Memberikan fasilitas dan memberikan rasa nyaman terhadap lingkungan kerja karyawan juga membangun hubungan lebih erat terhadap karyawan dapat dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. (2) PT Alas Petala Makmur harus dapat terus menjaga tingkat komitmen dari setiap karyawan agar kedepannya karyawan dapat setia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari perusahaan. Komitmen yang tercipta dengan baik akan meningkatkan terciptanya kinerja yang lebih baik demi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (3) PT Alas Petala Makmur dalam kegiatan operasionalnya dapat mempekerjakan orang yang berkompeten dibidangnya atau dapat memberikan pelatihan sesuai bidang pekerjaan karyawan untuk menambah pengetahuan dan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Tingkat kompetensi yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. (4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas diluar variabel yang telah digunakan pada penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja dimana variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, V.M., G.M. Sendow, dan G.G. Lumintang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 6(4): 3733-3742.
- Affandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Aksan, A. dan S.P. Djati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UP PTSP Jakarta Barat. 5(2): 288-301.
- Angelina, M. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Riau. *JOM FEKON*. 2(1).
- Armstrong, M. dan Taylor, S. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. London.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan ke-1. Pustaka Setia. Bandung.
- Basori, M.A.N, W. Prahawan dan Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1(2): 149-157.

- Darojat, T.A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Cetakan ke-1. Refika Aditama. Bandung.
- Duha, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanifah, N. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* . 4(3).
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-19. Bumi Akasara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-2. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusumaputri, E.S. 2015. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Cetakan ke-1. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Marsoit. P., G. Sendow, dan F. Rumokoy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. 5(3): 4285-4294.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cetakan ke-1. Pustaka Setia. Jakarta.
- Robbin, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, B.P. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Batang Bumi Mandiri. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Santoso, S . 2015. *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Alex Media Komputindo Gramedia. Jakarta.
- Sandy, M.M. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderationg. *Thesis*. Program Studi Universitas Widyatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-9. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Surhadi dan Syaifullah. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizen Behavior dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefi*. 2(1): 55-71.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana. Jakarta.
- Triatna, C. 2016. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Cetakan ke-2. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-6. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, I.K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*. 6(2).